

## Comment réagir face à un accident de travail

### QU'EST-CE QU'UN ACCIDENT DE TRAVAIL ?

On entend par **accident du travail** celui survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs. L'accident survenu alors que le salarié n'est plus sous l'autorité de son employeur n'est pas en principe un accident du travail, sauf s'il peut être rattaché à l'activité professionnelle.



### LES OBLIGATIONS DU SALARIÉ

Le salarié victime d'un accident de travail doit en informer ou faire informer son employeur (par écrit ou par oral) dans la journée où il se produit ou, à défaut, **au plus tard dans les 24 heures** sauf cas de force majeure (répondant aux critères d'imprévisibilité, d'irrésistibilité et d'extériorité), d'impossibilité absolue ou de motif légitime.

Si la notification ne peut pas être faite sur le lieu de l'accident, elle doit être adressée par lettre recommandée.

Le salarié doit faire constater son état par le médecin de son choix lequel établit un certificat médical décrivant les lésions, leur localisation, les symptômes et les séquelles afférents. Précisons ici que le salarié bénéficie d'une présomption d'imputabilité de l'accident au travail et que celle-ci ne disparaît pas en cas de non-respect du délai de 24 heures susmentionné.

### LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

**L'employeur doit déclarer l'accident à la CPAM dans les 48 heures** (dimanches et jours fériés non compris) en joignant, en cas d'arrêt de travail, une attestation nécessaire au calcul des indemnités journalières. Si l'employeur fait défaut, le salarié dispose d'un délai de 2 ans à compter de la date de l'accident pour effectuer lui-même la déclaration à la Caisse. En cas de contestation du caractère professionnel de l'accident, l'employeur ne peut pas refuser de faire la déclaration mais peut émettre les réserves qu'il juge opportunes à l'occasion de cette déclaration.

S'il adresse ses réserves à la Caisse postérieurement à la déclaration, il doit s'assurer de le faire avant que la Caisse statue sur le cas car, en cas d'acceptation de prise en charge par la Caisse, celle-ci ne pourra revenir sur sa position et étudier les réserves motivées a posteriori (l'employeur disposera néanmoins d'un recours contre la décision de la Caisse).

## AVIS DE LA CAISSE PRIMAIRE D'ASSURANCE MALADIE

Lorsque l'employeur émet des réserves motivées et/ou si elle l'estime nécessaire, la Caisse envoie aux parties (employeur et salarié) un questionnaire relatif aux circonstances de l'accident et peut procéder à une enquête (obligatoire en cas de décès). Le salarié peut être reçu par le médecin-conseil et une expertise médicale est ordonnée en cas de désaccord entre ce dernier et le médecin traitant.

La Caisse statue sur le caractère professionnel de l'accident dans un délai de 30 jours à compter de la date de réception de la déclaration d'accident du travail (2 mois en cas d'enquête complémentaire). Le silence de la Caisse vaut reconnaissance implicite du caractère professionnel de l'accident.

La décision motivée est notifiée aux parties avec mention expresse des voies et délais de recours.

Le caractère professionnel peut être contesté par l'employeur dans un délai de 2 mois même s'il n'a pas émis de réserve lors de la déclaration d'accident. Il lui appartient alors de prouver que l'origine de l'accident est totalement étrangère au travail.

## LES EFFETS SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

**Le contrat de travail est suspendu jusqu'à la visite de reprise**, si celle-ci est obligatoire (après une absence d'au moins 30 jours), ou, dans les autres cas, au moment de la reprise du travail, et non à la date de consolidation fixée par la caisse primaire d'assurance maladie.

Durant cette période de suspension, l'employeur ne peut rompre le contrat que s'il justifie soit d'une faute grave du salarié, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

Il convient de préciser que cette protection ne bénéficie pas aux salariés en accident de trajet c'est-à-dire ceux qui ont eu un accident en se rendant à leur travail ou en rentrant chez eux. Rappelons ici que le trajet entre les différents sites ou clients en cours de journée étant un temps de travail, l'accident qui survient alors est un accident de travail et non de trajet.

Toute rupture du contrat de travail prononcée en méconnaissance des règles de protection est nulle et ouvre droit à réintégration pour le salarié, avec paiement des salaires correspondant à la période de suspension.

Il convient ici de rappeler que le salarié n'est alors pas tenu de solliciter sa réintégration et qu'il peut solliciter que le juge constate la rupture du contrat et l'indemnise de ses préjudices.

## LES EFFETS SUR LA REPRISE

**Si le salarié est déclaré apte** par le médecin du travail, ou si sa situation n'impose pas de visite de reprise, il retrouve son emploi ou, si ce dernier n'existe plus ou n'est plus vacant, un emploi similaire tant en termes de responsabilité que de rémunération. Le poste auquel le salarié est réintégré doit tenir compte des réserves ou recommandations éventuelles du médecin du travail.

Ainsi, **lorsque le médecin du travail déclare le salarié inapte à reprendre son poste**, l'employeur doit chercher à le reclasser dans un autre emploi adapté à ses nouvelles capacités. Il doit préalablement solliciter l'avis des délégués du personnel sur les solutions de reclassement envisagées. Les solutions doivent être envisagées en interne dans la limite des compétences du salarié quitte à prévoir les formations nécessaires à son adaptation au poste. Si le reclassement est impossible, l'employeur doit en informer le salarié par écrit et engager la procédure spécifique de licenciement en raison de l'impossibilité de reclassement suite à un constat médical d'inaptitude. L'employeur doit avoir procédé au reclassement ou avoir engagé le processus de licenciement dans le mois qui suit l'avis d'inaptitude. A défaut, il devra reprendre le paiement des salaires au profit du salarié nonobstant son incapacité de reprendre ses fonctions.

*Fiche pratique rédigée par Clément RAINGEARD, Avocat au barreau de Versailles*